

ポジティブ・アクションによる女性のエンパワメントと平等推進：国連グローバル・コンパクトの新たなチャレンジ

著者	大西 祥世
出版者	法学志林協会
雑誌名	法学志林
巻	109
号	1
ページ	1-32
発行年	2011-08-31
URL	http://hdl.handle.net/10114/11825

ポジティブ・アクションによる女性のエンパワメントと平等推進

——国連グローバル・コンパクトの新たなチャレンジ——

大 西 祥 世

はじめに

男女平等を実現するために、政府、自治体、NGO、国際社会では、長年にわたり、さまざまな取組が実施されてきた。それにもかかわらず、依然として社会のあらゆる領域に不平等や差別、ジェンダー・バイアスが存在している。二一世紀に入り、企業の社会的責任経営（CSR）が重視されるようになると、この課題に自主的に取り組む企業が増えている。また、企業市民の一員として、職場内だけではなく、国内外の地域の女性をエンパワーして、国際社会や地域社会に貢献しようという企業も現れている。こうした企業の取組を促進、支援する政府のポジティブ・アクションの法制度の整備も進んできた。

国連グローバル・コンパクト（以下、「国連GCC」という。）と国連女性開発基金（ユニフェム）⁽¹⁾（当時）は共同して、二〇一〇年三月に、「女性のエンパワメント原則」⁽²⁾（Women's Empowerment Principles。以下、「WEPs」と

ポジティブ・アクションによる女性のエンパワメントと平等推進（大西）

いう。)を作成した。これは、企業が男女平等と女性のエンパワメントに向けて自主的に取り組むことで企業活動の活力と成長を獲得する指針となるように立案されたものである。

WEPSは、経済的および社会的な男女平等は、政治参画と比較して、いまだ十分に達成されていないことを問題視して、その克服と推進に重点を置く取組である。企業にとって、男女平等推進はビジネス成功のカギであるということ、男女平等を推進することそのものがビジネスである、という両方の意味が含まれる。二〇一〇年十二月に閣議決定された日本政府の「第三次男女共同参画基本計画」は、基本的考え方として、女性の活用による経済社会の活性化が持続的に新たな価値を創造するために不可欠であるとされたことが特色であり、WEPSと課題意識が共通している。諸外国の男女平等推進に関する法制度も、経済的および社会的平等をいかに実現するかを課題とし、それを推進するために、ポジティブ・アクションによる女性のエンパワメント政策に重点を置き始めた。

そこで、本稿では、まず、日本および諸外国の国連GC加盟企業の、CSRにおけるジェンダー・イッシューの取組の具体例について、WEPSを指標として分析しその内容を検討する。ついで、日本および諸外国の雇用におけるポジティブ・アクションを概観してその特徴を抽出し、男女平等を具体的に実現する手段としてポジティブ・アクションによる女性のエンパワメントが有用であることを明らかにしたい。

なお、ポジティブ・アクションは、政治分野、行政分野を対象としたものもあるが、本稿は雇用分野に限ることとする。⁽³⁾

一 国連グローバル・コンパクトにおける女性のエンパワメントの重視

国連GCは、企業のトップがGC十原則に基づきCSRを実行することを盟約するプログラムである。WEPSの策定によって、企業が、女性の人権保障や男女平等の推進とビジネスの双方が発展するよう自主的に取り組む際にその行動の基準となる原則が整備された。国連GCおよびWEPSの形成のプロセスと内容の詳細はすでに別稿⁽⁴⁾で論じたのでここでは省略するが、企業における男女平等の推進と女性のエンパワメントについて、七つの行動をビジネスの原則とすることによって、実現しようとするものである（後掲表一）。

国連GC事務所は、二〇〇九年三月にユニフェムと共同で「女性の原則（二〇〇九年版）」を作成してから、一貫して、企業における男女平等の推進や女性の地位向上をめざして、職場、市場、コミュニティにおける女性のエンパワメントを推進するしくみの拡充をめざしてきた。連携先であるユニフェムが、二〇一一年一月に他の三つの国連機関と統合されてUNウィメンとして発足してからも、その密接な連携は継続されている。UNウィメンの事務局長は国連事務次長級という高い地位とされた。初代事務局長のミシェル・バチエ氏は、その発足時に、UNウィメンの五つの優先課題⁽⁵⁾を提示したが、いずれもWEPSに深く関連するものであり、国連GC事務所と連携してWEPSを推進する動きは、ますます強化されるだろう。

また、国連GC事務所とUNウィメンは、二〇一一年三月九日・一〇日に、「平等推進とビジネス—女性のエンパワメント原則」の会合を共催した。二日間の会合を通じて、企業が職場、市場、コミュニティおよびその他改善が求められる領域において女性のエンパワメントを前進させるためWEPSをどのように運用するか、活発に議論された。筆者は、同会合が初めて開催された二〇〇九年から三年連続して、法政大学国連GC研究センターから派遣されて参加しているが、今回も熱気あふれる会合であった。

本会合の第一日目は、二〇一〇年に作成されたWEPSの活用実績が検証された。冒頭に、潘基文国連事務総長が

出席して開会挨拶を行い、WEPSを用いてビジネスにおける男女平等を推進し、社会をよりよくすることが呼びかけられた。会合では、WEPSを指針として企業がより一層男女平等に取り組むこと、好事例を共有すること、企業の取組に対する政府の積極的な支援が求められること等がパネリストから報告され、議論された。また、民間企業の取締役に女性を一定割合登用するクォータ制を法律に規定することの重要性も指摘された。

第二日目はWEPSをさらに活用するための方策を検討するワークショップが行われた。男女平等と女性のエンパワメントを推進するために効果的なツール、たとえば、女性の取締役および管理職への登用を増やすために専門的および技術的な研修を実施すること、トップがリーダーシップをとり強力に関与する社内委員会を立ち上げること、透明性を確保して従業員および管理職の人数ならびに賃金等の男女別の統計を公開・報告すること、進捗状況を公開・報告する際は政府および国際機関やNGOの支援が有効であること、WEPSが企業のこうした取組への地図・指標となること、政府の政策とトップの実践が企業を強力にバックアップすること等について、報告をもとに活発に議論された。

参加者は約一七〇名であったが、アジアからの参加者は、法政大学現代法研究所国連GC研究センターが唯一の参加者であった過去二回の会合と比べると格段に増加し、研究者二名および企業からアメリカ現地法人の八名が参加し、日本政府国連代表部大使らも参加した。国連代表部は、第一日目に開催された会合のレセプションを、フィンランド政府国連代表部と共催し、WEPSの推進を積極的に支持する姿勢を表明した。また、韓国の国連グローバル・コンパクト・ネットワーク協会（以下、「GCKN」という）のイ・ユンキュン人権PR部長が参加した。GCKNは二〇一一年四月に、韓国の国連GC加盟企業を対象としたWEPSに関するセミナーを開催した。GCKNによると、同セミナーを契機に、韓国政府や企業とともに、WEPSを積極的に推進していく方針とのことである。日本とともに

に、韓国、東アジアでのWEPPsの展開が注目される。

二 日本の国連GC加盟企業のジェンダー・イシューの取組

国連GCに加盟した日本企業は、二〇一一年三月末現在で一三三社である。この一三三社の男女平等推進と女性の働きやすさを支援する取組について、各企業が自主的に発行している二〇一〇年版のCSR報告書またはCOP報告書の記述を調査し、国際公準ともいえるWEPPsに基づき、分析した。また、ワーク・ライフ・バランスの推進は「原則2」に含まれているが、とくに企業や政府に重視されているのでこれを「原則8」として別項にし、合計八項目に照らして、日本の国連GC加盟企業のCSR活動におけるジェンダー・イシューの取組の内容を検討したい。

(一) GC加盟企業における実践と「女性のエンパワメント原則」との相関性

二〇一一年三月末の加盟企業一三三社のうち、二〇一〇年度版のCSR報告書を発行して冊子版やウェブサイトにおいて閲覧可能であったのは一〇七社であった。⁽⁶⁾このうち、男女平等推進に関連する取組が記載されていたのは九九社(92.5%)であった。⁽⁷⁾おおむね九割の企業のCSR活動において男女平等推進に取り組まれていることがわかる。たいへん高率であり、企業の熱心さがわかる。

そこで、男女平等推進に関する取組が記載された九九社の取組をWEPPsの原則に沿って分類し(表一)、WEPPsの項目に基づきその内容を分析したところ、次の三つの特徴が明らかになった。

【表一】 女性のエンパワメント原則—ジェンダー・イシューに関する CSR 活動に取り組む日本および WEPs 署名企業の比較（2010 年 3 月末現在）

WEPs	日本のGC加盟企業の取組 (99 社)	諸外国のWEPs署名企業の取組 (83 社) ⁽⁸⁾
原則1 リーダーシップ, 男女平等の創造	18 社	30 社
原則2 均等な機会, インクルージョン, 差別撤廃	63 社	43 社
原則3 健康, 安全, 暴力からの自由	30 社	16 社
原則4 教育と研修	23 社	45 社
原則5 ビジネスの発展, サプライチェーン, マーケティング戦略	26 社	19 社
原則6 地域的なリーダーシップと雇用	31 社	29 社
原則7 透明性, 測定, 報告	61 社	17 社
	原則8 ワーク・ライフ・バランス 87 社	

法志志林 第一〇九巻 第一号

① ワーク・ライフ・バランスの促進

第一に、各社とも従業員の働きやすさを追求して、男女ともに仕事と家庭、仕事と生活の両立を図るワーク・ライフ・バランス（WLB）制度の充実に力を入れていることがわかった（原則8）。WLBの促進に関する労働組合との対話（ステークホルダー・ダイアログ）（原則5）にも取り組まれた。WLBは、休暇をとることや長時間労働をしないという時間的なバランスと、育児・介護や地域活動といったプライベートな領域と仕事とのバランスという二つの面がある。後者は、育児・介護休業制度の充実が中心であり、とくに、男性の利用を促進する施策が多くみられた。育児休業取得者の男女別人数および比率を公表する企業が大幅に増加し、ほぼ標準化された。女性の育児休業取得率はかなり高まり、100%に達する企業もある（リコー、コスモ石油、日本郵船、住友林業、ライオン）。こうした両立支援策は、女性を対象としたポジティブ・アクションにとどまらず、男性の家庭生活の重視・喜び等、働く人全体を対象とする働き

方の見直しを含む取組が、今後ますます求められるであろう。⁽⁹⁾

ただし、育児休業は、単に制度を整備するだけではなく、男女ともに利用しやすいものとするのが肝要である。男性の取得者が増えた要因として、各企業は、配偶者出産休暇制度の設置や育児休業の有給化（五日から一〇日間程度）等によって取得しやすくなったことを挙げている。女性の場合は、休業取得後に復職し、就労が継続できるしくみが不可欠であるが、十分ではない。一般的には、育児休業を取得している女性は増えているが、出産を機に六〇七割は退職しており、その割合はこの二〇年間横ばいではほとんど変化がない。⁽¹⁰⁾そこで、育児休業取得者の復職率が高い企業の取組は注目される。たとえば、セイコーエプソンは、出産・育児退職後の復職率は制度導入以来95%であり、二〇〇九年度は女性五三人が育児休業を取得しその100%が復職した。同社は、一九八三年に男女の賃金格差を解消する等の男女平等推進の取組を進めた結果、女性の平均勤続年数は二一・七年であり、男性一八・〇年よりも三・七年長⁽¹¹⁾いことが特色である。また、育児休業の取得期間別のデータを公表しているベネッセホールディングスの復職率は90%以上である。その他、育児休業中の女性社員に社内イントラネットを通じた支援を行ったり、上司向けにセミナーを開催したりして、円滑な復職と就業継続をめざす企業もある。

② リーダーシップによる男女平等の企業文化の創造

第二に、トップのリーダーシップにより、女性の活用およびダイバーシティを推進する企業が増加した（原則1）。CSRへの「トップコミットメント」において表明される例（キリンホールディングス、りそな等）もある。アサヒビールは、業務の割り振りや評価、昇進・昇格、キャリアデザイン等の項目において、女性社員の約六割が性別で不合理な差を感じている事実が浮かび上がり、男女間の意識の差が大きいたったので、ダイバーシティ

推進プロジェクト「WAVE ∞ （うねり）」を設置した。同プロジェクトのオーナーを社長の荻田伍氏（当時。現会長）とし、人事部長をリーダーに、アドバイザーに社外取締役の坂東眞理子氏を起用して、公募で集まった女性一七人、男性三人が月一回ペースで七回の合宿を実施した。

他方、大和証券ホールディングスは、CEOが委員長を兼務する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を三カ月に一回企画検討、協議するとともに、人事部内に「ワーク・ライフ・バランス推進課」を設置した。トップの強いリーダーシップにより、日本の金融界を牽引する女性リーダー輩出に向けて、女性マネジメント層の拡大を加速した結果、二〇〇九年度に新たに女性の役員が四人、部室店長六人が誕生した。また、全社員に対し、一九時前退社が励行されている。

また、社内にダイバーシティグループを新設し、女性従業員および女性を部下に持つ管理職等一八人が参加する「ポジティブ・アクション推進ワーキングチーム」を発足させたり（NECフィールディング）、グループ企業の中から五社を選び出して女性の活躍推進活動を強化したりしたところ（ニコン）もある。伝統的に女性が少ないとされる業種（鉱山会社）であるが、女性の活用が新しいビジネス（環境・リサイクル事業）の発展につながったとした例もある（DOWAホールディングス）。

このように、トップがリーダーシップを発揮して、企業のすべての方針においてその観点を貫き、男女平等の企業文化を創造することで、女性のエンパワメントに向けて大きく前進していることがわかる。

③ データの公表とポジティブ・アクションの運用

第三に、男女別のさまざまなデータを公表して透明性を確保し、それをさらに三～五年間の経年で示すことによっ

て進捗状況をモニターする企業が増加した（原則7）。男女別のデータは、その企業の従業員や管理職の人数や割合だけではなく、新卒および中途での採用者数、平均賃金、平均勤続年数、退職率、育児・介護休業制度の利用率等もある。企業グループ全体と中核となる企業単体の両方を取り上げる場合もある。こうしたデータのすべてを報告書に掲載する企業はまだ少数であるが、五四社ではこれらが組み合わされて公表されている。データの公表は、透明性の確保にも、PDCAサイクルの実行にも不可欠であり、企業がバランスの面からも評価できよう。

また、国内グループと海外グループのデータを公表して比較する企業が増加した（アサヒビール、富士ゼロックス、日産、資生堂、花王、アンリツ、JX日鉱日石金属、味の素）。日本の状況の深刻さを浮かび上がらせて改善へのインパクトを与えようとする企図がわかる。富士ゼロックスは、グループ内の六三法人を対象に、オンラインでCSRアンケートを実施した。設問の一つに、女性の管理職登用を推進する仕組みの有無があるが、国内の生産・非生産拠点とも、海外拠点との取組に大きな差があることが明らかとなった。こうした、透明性を確保した方法でその成果をモニターしたりその進捗を伝えたりする企業はまだ少ないが、WEPSでは強く求められていることであり、同社の取組は注目される。

他方で、女性の積極的な登用に向けて目標値を設定し（原則2）、従業員および管理職の男女別の人数や割合を公表して（原則7）、ジェンダー・バランスを明らかにし、女性を増やそうという試みがある。こうしたポジティブ・アクションを設けた企業は八社であった。数値目標をとまなうポジティブ・アクションに自主的に取り組む例はまだ少数であり、⁽¹²⁾たいへん注目されるので、おのおのを取り上げたい。

日本製紙グループは、女性管理職比率が約1%にとどまっているのは女性の登用が困難な生産現場で働く従業員の比率が高いためであるとし、日本製紙は「新卒総合職採用活動において女性比率20%」を目標に掲げ、女性の積極的

な採用を進めている。採用者は二〇〇九年度は20%、二〇一〇年度は18%であった。

キリンホールディングスは、二〇〇六年一月に「キリン版ポジティブアクション」をまとめ、新入社員の女性採用比率約四割の継続や二〇一五年までに女性管理職二〇〇人程度の登用をめざしている。二〇一〇年四月の新卒採用者は女性33.3%、管理職数は四二人(2.8%)であった。

三菱UFJフィナンシャルグループの三菱UFJ銀行は、女性のキャリア形成支援として数値目標を設置した。目標値は、女性の部店長を三〇人、女性次長・課長等は一〇〇人、訳付きや女性比率は10%、総合職新卒採用の女性比率は20%の維持であった。二〇一〇年四月には、すべて目標値を超えて達成し、それぞれ三九人、一一四人、10.3%、29%であった。

ニコンは、性別によらない採用と処遇を行っているものの、実際の社員数や管理職者数に男女差があることが課題であると認識し、女性の能力開発の促進と女性が活躍できる企業風土の醸成に積極的に取り組んでいる。二〇一〇年三月期は目標を数値化し、定期採用における女性比率について、技術系採用者のうちの女性比率10%以上、全社員における女性社員の比率を二〇一三年三月末に10%以上、女性管理職(課長相当職以上)者数を二〇一五年三月末までに二〇一〇年三月末の二人から倍増するとしている。

オムロンは、二〇〇九年度の目標として、女性総合職採用数一六人以上(20%以上)を設定し、二〇一〇年四学期に一五人(19.2%)を採用した。

JSRは、二〇一五年度までに、管理職に占める女性社員を5%、二〇一一年度新規採用女性比率を技術系15%、事務系40%50%をめざしている。

シャープは、「女性社員の戦力化プログラム目標」を設定した。「女性リーダーへの登用プログラム」は女性管理職

数の拡大（二〇一二年度一〇〇人以上）を、「女性主事の育成戦力化」は女性社員の主事比率の向上（二〇一二年度30％）を目標とする。

帝人は、一九九九年から女性の活躍推進に取り組んできたが、二〇〇七年度からダイバーシティ推進に発展させて取り組んでいる。ポジティブ・アクションとして、新卒採用総合職女性比率30％を目標とし、二〇〇一年以降ほぼ達成している。また、「女性管理職三倍増計画」として国内グループ企業一二社合計で女性管理職（課長相当以上）を二〇〇二年度対比三倍の六〇人に増やす目標をたて、二〇〇七年度末に達成し、二〇〇九年度末に六九人となった。「二〇〇九―二〇一一年の中期計画」では、課長以上のポジションに就任している女性管理職数が、二〇〇八年度末一五人の一・五倍となることをめざす。

他方、数値目標は明確ではないが、ポジティブ・アクションを設定した企業もある（イオン、凸版印刷、タムロン、住友林業、カシオ計算機）。なお、二〇〇九年度版の報告書に数値目標を掲げていた五社のうち、みずほフィナンシャルグループ（女性基幹職採用30％以上および二〇一一年度末までに女性管理職10％以上）、住友林業（新卒女性採用20％以上）、伊藤忠商事（女性総合職採用30％および全総合職10％）の三社の二〇一〇年度の取組は、確認できなかった。

（二）世界のGC加盟企業における「女性のエンパワメント原則」の活用

国連GC事務所は、二〇一〇年に世界各国の企業に対して、WEPSの七項目の実践についてアンケートを実施し、八三社から回答を得て、二〇一〇年五月に発表した（前掲表一）。

また、前述したとおり、二〇一一年三月に開催された国連GC事務所とUNウィメンの共催会合において、WEPS

活用の好事例が報告された。⁽¹³⁾たとえば、男女平等行動計画を策定し、女性の少ない職域に女性をインクルージョンするプログラムを導入し、専門的な研修を行ってキャリアを発展させることで、女性の従業員が半数になり、女性の中間管理職が増え、さらに従業員満足度も向上した（ブラジル銀行）、自社の取引金額の大きさをいかしてサプライチェーンに地域の女性が経営する企業を巻き込むことによって女性と地域、女性と経済を結び付けた（IBM）、NGOがWEPSの活用を企業や政府に働きかけた結果、二〇一〇年九月のAPEC第一五回女性リーダーズネットワークで採択された「APEC首脳および閣僚への提言」においてWEPSへの支持が表明され、APEC首脳会合の成果文書⁽¹⁴⁾に女性の経済的なエンパワメントの推進が盛り込まれた（BPWインターナショナル）等である。

国連GCC事務所とUNウィメンは、二〇一〇年三月から、WEPSが実際に力強く企業によって実施されるように、この原則を支持し、自社で積極的に取り組もうとする企業のCEOに対して、「CEOステイトメント」に署名して、その積極的な姿勢を明らかにすることを推奨した。この呼びかけに応じて署名したCEOは、二〇一一年三月末現在で一八八社（うち、日本企業は二五社）となった。国連GCC加盟企業の中には、WEPSに改めて署名をするまでもなく、従前より男女平等に取り組んでおり今後も同様に進めていくという企業もあるが、署名をして立場を表明することで、国際的な人権水準の実現、進捗状況の測定、好事例の共有等のメリットがあると思われる。

三 ポジティブ・アクションによる雇用における男女平等の促進

こうした男女平等の実現をめざす企業の努力に対応してそれを政府が積極的に支援したり、あるいは、政府のリードによりそれを促したりする取組もある。こうした雇用におけるポジティブ・アクションは、日本の法制度では、企

業の自主的な努力に期待して政府はそれを側面から支援する、というものである。⁽¹⁵⁾ 他方、諸外国では、女性のエンパワメントを積極的に促進するための手段として政府が企業にその実行を求めるさまざまな法制度が整備されて内容も豊富である。そこで、WEPSの視点から、両者を比較・検討したい。

(一) 日本におけるポジティブ・アクションに関する法制度

日本は、一九九七年に改正された男女雇用機会均等法（昭和四十七年法律第一〇三号）（以下、「均等法」という）において初めてポジティブ・アクションに関する規定が設けられた。ただし、その態様は消極的で、男女平等や女性のエンパワメントをより一層促進するためというよりも、女性のみを対象とするポジティブ・アクションを事業主が法律違反とならないとされた範囲に限定して講ずることを妨げない（第九条。現第八条）、というものである。また、ポジティブ・アクション計画を作成する実施体制を整備しようとする企業に対して、国は相談その他の援助ができる⁽¹⁶⁾（第二〇条）。二〇〇六年改正均等法では、企業に対する国の援助として、取組状況を外部に開示しようとする企業への相談その他の援助が追加された⁽¹⁷⁾（第一四条）。厚生労働省は二〇〇一年七月に、企業が自主的、積極的にポジティブ・アクションに取り組むよう促すしくみとして、日本経済団体連合会、東京商工会議所、全国中小企業団体中央会の協力を得て、「女性の活躍推進協議会」を設置した。⁽¹⁸⁾ 二〇〇九年から第三期の活動を開始し、二〇一〇年二月にシンボルマーク「きらら」を発表してポジティブ・アクションを普及している。

他方で、一九九九年に制定された男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七八号）は、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する「積極的改善措置」（第二条

第二項)を規定した。さらに、国は、男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを含む男女共同参画社会の形成の促進に関わる施策を総合的に策定し及び実施する責務を有する(第八条)。その一方で、企業は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない(第一〇条)とされ、自主的なポジティブ・アクションの実施が期待された。

また、同法第一三条に基づく「第三次男女共同参画基本計画」(二〇一〇年二月一七日閣議決定)は、女性の活躍による経済社会の活性化を強調し、その具体化のために、二〇一〇年までに、指導的立場の女性を30%とすることや、男性の育児休業取得率を13%とする等の成果目標を示した。政府の「新成長戦略」(二〇一〇年六月一八日閣議決定)でも同様の目標値が設定された。

このように、男女平等と女性の活力を引き出すことを日本経済の新しい成長戦略として位置付けるのであれば、まず何よりも、政府からの企業経営者、幹部職員レベルへの働きかけを強めるとともに、企業の自主的な動きが鈍いのであれば、より積極的に、女性の活用促進に関するポジティブ・アクションを導入することが必要となる。そこで、積極的なポジティブ・アクションをすでに導入している諸外国の例が参考になるので、次節で検討したい。⁽¹⁹⁾

(二) 諸外国のポジティブ・アクションに関する法制度

EU、OECD、各国政府、研究機関の報告書等により、何らかの方法で雇用におけるポジティブ・アクションが実施されている国として把握できたのは、日本を含め四二カ国である。⁽²⁰⁾ ポジティブ・アクションの根拠規定は、平等法、均等待遇法、会社法等といった法律、または政府の行動計画、証券取引所等の自主規範である。ルールを守らなかったときに、制裁がある場合と、制裁はないがその理由の説明が求められる「遵守するか説明するか原則」があ

る。

各国の雇用におけるポジティブ・アクションは、メニューが多岐にわたり、内容が豊富であるが、企業に対して実施を求めるものと、その実施を政府が支援するものに大別でき、おおむね次の一〇項目に整理できるだろう。

【表二】諸外国のポジティブ・アクションの類型

○ 企業に対して実施を求めるもの
・ 男女平等推進計画およびプログラムの策定
・ 賃金、従業員、管理職、取締役等の男女別統計の公表
・ 男女の賃金格差の解消
・ 女性の従業員採用および取締役登用の促進
・ 女性のエンパワメントやWLBの進捗状況のモニターと報告
○ 政府による支援
・ 企業における女性のエンパワメントやWLBの進捗状況を測る利用しやすい指標の開発
・ 男女平等を推進した企業への表彰や認証マークの交付
・ 企業に求められる取組を行う際に生じるコストへの財政的支援
・ 女性活用促進企業に対する公契約上の優遇制度
・ 起業、職場復帰等の女性をエンパワーするための支援

各国では、これらが単独であるいは組み合わせられて実施されている。政府が一方的に企業に対してその実施を求める場合もあれば、政府と企業およびNGO、国際機関が連携したり、政府が企業を積極的に支援したりして実施を促すものもある。紙幅の関係でそのすべてを検討することはできないため、本稿では、このうち、WEPSとの関連で特徴ある次の五つの取組に焦点を当てて検討したい。

① 男女平等推進計画およびプログラムの策定（原則1）

WEPSの原則1は、企業のトップがリーダーシップを発揮して、男女平等を進める企業の方針、プログラム、実行計画を作成し、発展させること等を求めている。これに関連するポジティブ・アクションを法制度上企業に求めている国は、以下のとおりである。

たとえば、スウェーデンは、従業員二十五人以上の企業の事業主は、三年ごとに「平等に関する職場計画」を策定しなければならない（差別法、二〇〇八年。第三章第一三条⁽²²⁾）。同計画は、労働条件、採用等に関する措置の概要を示すものであり、男女間の同一賃金に関する行動計画の総括的な報告も含む。また、これと別に、企業内の男女格差の実態とその格差解消方法について、翌年までに開始または実施することを明示した「調査分析計画」を策定しなければならない。

他方、スペイン、フィンランド等では、法律により事業主に男女平等を推進する義務を課し、その計画を策定することとされている。

また、イギリス（平等法、二〇一〇年⁽²³⁾）、カナダ（雇用均等法、一九九五年⁽²⁴⁾）、ナミビア（雇用におけるアファーマティブ・アクション法、一九九八年⁽²⁵⁾）、南アフリカ（雇用平等法、一九九八年⁽²⁶⁾）は法律により、オーストラリア（二〇一〇年⁽²⁷⁾）、フランス（二〇〇四年⁽²⁸⁾）は証券取引所による自主規範により、女性、人種、障がい者等のダイバーシティ推進のためのポジティブ・アクションを実施することとされている。

② 男女の賃金格差の解消（原則2、原則7）

WEPSは、男女平等賃金の実施（原則2）とともに、ジェンダー指標に基づく進捗状況の測定と評価（原則7）

を求めている。これに関連するポジティブ・アクションを法制度上企業に求めている国は、以下のとおりである。

ドイツは、企業における男女平等賃金を実現する企業の自主的なツールとして、家族高齢者女性若者省が支援して、二〇一一年二月に「LogibD」を開発した。⁽²⁹⁾これは、企業の賃金および人材、組織構造を分析して、その賃金格差の解消方法の情報と解決策を提供するコンピューター・アプリケーションである。登録した企業のみが利用できる。⁽²⁹⁾（二〇一二年まで無料）、非公開で運用される。同省は二〇一二年までに二〇〇社を対象とすることをめざしている。また、スイスは、賃金システムを平等にするためのセルフチェック・ツールとして「Logib」を導入した。従業員五〇人以上の企業が利用できる。政府調達省とジェンダー平等省が企業に情報やアドバイスを提供している。⁽³⁰⁾

フィンランドは、「賃金平等プログラム二〇〇七―二〇一〇」により、二〇一五年までに男女の賃金格差を15%以内とすることとした。この取組には、雇用契約方針、ジェンダーに基づく職域分離、賃金システムの開発、女性のキャリア開発等が含まれる。⁽³¹⁾これは、社会保健省と労働者団体との合意によるポジティブ・アクションの実施であることが特徴である。

フランスは、男女間の給与格差をなくすことおよび労働と家族生活の調和を目的として、二〇一〇年二月三一日までに、男女間の給与の格差をなくすための措置の検討を企業に対して義務づけた（男女間の所得の平等に関する二〇〇六年三月二三日法律（二〇〇六―三四〇号））。男女間の賃金格差の是正措置を締結しない企業に対しては、制裁金が課される。⁽³²⁾

このように、男女の賃金格差の解消に向けて企業が積極的に取り組むよう、政府がバックアップする例がある。

③ 女性の従業員採用および取締役登用の促進（原則2）

WEPSの原則2は、企業のすべてのレベルとビジネス領域において女性が意思決定過程とガバナンスに十分に（30%以上）参画することを求めている。これに関連するポジティブ・アクションを法制度上企業に求めている国は、数多くある。とくに、女性を一定の割合で登用するクォータ制は、先行した政治・行政分野での取組に続き、企業の取締役への導入も、近年ますます増加している。

これに先駆的に取り組んだノルウェーは、会社法（二〇〇五年制定。二〇〇六年一月一日施行）により、取締役会のジェンダー・クォータが導入された（第六―十一条、第二―十六条）。企業の規模別に細かく規定され、取締役が二―三人の企業は男女両方、四―五人の企業はどちらかの性を少なくとも二人、六―八人の企業はどちらかの性を少なくとも三人、九人の企業はどちらかの性を少なくとも四人、一〇人以上の企業はどちらかの性が少なくとも40%を任命することが求められる。当該構成比を満たさない会社は登記を行うことができない。株式会社のうち、執行期限（二〇〇八年一月一日）までに遵守が認められなかった企業は、ブロンオイスン登記センターから四週間の猶予を与える旨の通知を受け、その後も遵守しない場合は、さらに四週間の猶予期間通知と会社名の公表を経て、その事案が裁判所に申し立てられる。裁判所は当該企業を解散する権限を有しており、違反した場合の制裁はかなり厳しい。そのためか、同国企業における取締役における女性の割合は、二〇〇三年は6%であったが、二〇一〇年は44%と、大幅に上昇した。⁽³⁵⁾

スペインは、従業員二五〇人以上の上場企業に対して、八年以内（二〇一五年まで）に取締役任に女性を40%登用するように規定した⁽³⁶⁾（実践的男女平等法（二〇〇七年）第七五条、第七八条）。違反した企業への制裁はない。

また、オランダは、専務取締役および常務取締役に関するジェンダー・クォータ法（二〇〇九年。二〇一六年まで

の限時法)に基づき、二〇一五年までに、取締役はどちらかの性が少なくとも30%にすることを求めた。⁽³⁷⁾ 従業員二五〇人以上の有限責任会社に適用され、上場、非上場を問わない。法の遵守は義務ではないが、「遵守するか説明するか」の原則がある。

アイスランドは、ジェンダー・クオータ法(二〇一〇年)により、二〇一三年九月までに、従業員五〇人以上の国営および民間の株式会社において、いずれかの性が取締役の40%となるよう、クオータを導入した。違反した場合の制裁はない。⁽³⁸⁾

フランスは、二〇〇八年七月にフランス議会が、フランス法制度において、政治分野だけではなく民間企業の取締役(professional)にもジェンダー・クオータ制の導入を可能とする憲法改正を行い、二〇一一年にクオータ制が導入された⁽³⁹⁾(二〇一一年一月二七日法。二〇一七年までの限時法)。上場企業および従業員を五〇〇人以上雇用し、最近三年間の年商が五〇〇〇万ユーロ以上の非上場企業に適用される。六年以内に取締役はどちらかの性が少なくとも40%以上とするが、取締役が八人以下の企業は、両性の違いが二人以上にならないようにする。ただし、上場企業は前倒しで段階的な実施が求められ、三年以内にどちらかの性が少なくとも20%に到達しなければならない。さらに、片方の性のみで取締役会が構成されている企業は、次年度の年次総会までに、もう一方の性の人を少なくとも一人登用することが求められる。違反しても制裁はないが、違反している企業の取締役会に出席したときの取締役の報酬は、合法的な状態になるまで一時的に支払が停止される。

なお、クオータ制法案が国会や政府で検討中の国もある。イタリアは、国営貿易企業における取締役クオータ⁽⁴⁰⁾(30%)法案が、二〇一〇年二月に下院で可決され、上院に送付された。カナダは、連邦が管轄する貿易会社、金融会社、上場企業における取締役ジェンダー同一法案が、上院で審議中である。⁽⁴¹⁾ ドイツは、取締役クオータ(30%)法

案の提出をめざしていたが、メルケル首相は二〇一一年二月に、連立与党の自由民主党と中央右派の意向に配慮して、断念した。⁽⁴²⁾ イギリスは、デービス元労働大臣が二〇一一年二月に「Women on Boards (通称デービス・レポート)」⁽⁴³⁾を提案した。その主な内容は、FTSE一〇〇社は二〇一五年までに取締役の最低25%を女性とするようめざすこと、FTSE三五〇社は二〇一三〜二〇一五年に独自に女性取締役登用の目標を立てることである。また、ベルギーは、上場企業の取締役クオータ(33%)法案が二〇〇九年に国会に提出された。⁽⁴⁴⁾

ただし、取締役クオータ制は、トップダウンとボトムアップの相乗効果があるという見解がある一方、一人が複数の企業取締役を兼務する傾向も見られ問題があるという見解もある。⁽⁴⁵⁾

④ 女性のエンパワメントやWLBの進捗状況のモニターと報告(原則7、原則8)

WEPSの原則7は、男女別データを用いた進捗状況の測定と、ジェンダー指標を組み入れた報告を求めた。こうした指標に基づく監査を受けて高い評価を得るためには、ポジティブ・アクションが不可欠となる。そこで、ポジティブ・アクションをさらに促進するために、政府が企業に財政的な支援を行う場合がある。たとえば、従業員に対して育児費用の支給や企業内保育所を設置することにより、子育てを支援するポジティブ・アクションを実施している企業に対して、一定の条件のもとに、政府が税額を控除したり、社会保険料を免除したりする国(イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランス)⁽⁴⁶⁾もある。

オーストリアは、一九九八年に、「仕事と家庭」監査制度を導入した。これは、企業がファミリー・フレンドリーな環境を作り出せるよう、政府が支援するために導入した企業における監査枠組みである。監査は三年ごとに行われるが、初回は申し出から六カ月以内に開始される。三年間で一社あたり七〇〇〇から一万ユーロの費用がかかるが、

政府はその一部について、企業規模別に三段階⁽⁵⁰⁾に設定された補助金を支給する⁽⁵¹⁾。

⑤ 起業、職場復帰等、女性をエンパワーするための支援（原則5）

WEPSの原則5は、起業家を含む女性が経営する企業とのビジネスを発展させることを求めている。こうした女性をエンパワーするポジティブ・アクションを法制度上企業に求めている国は、次のとおりである。

アメリカは、二〇〇〇年の「大統領令一三一五七 女性が所有する小規模事業の機会拡大令」により、政府調達契約において、女性が所有する企業の割合を5%に引き上げるという目標を示した。しかし、ブッシュ政権下では3.4%にとどまり⁽⁵²⁾、より実効的に進めるために、二〇一〇年に「女性契約促進規則（Women's Contracting Rule）」が制定された。これは女性が経営する零細企業との契約額が最も低い八三業種に焦点を当てたものである⁽⁵³⁾。さらに、二〇一一年二月に「女性優先調達プログラム（Women's Procurement Program）」が実施された。連邦政府は契約のうち三〇〇〇億円を女性が経営する小規模ビジネスに投入するプログラムであり、その金額は連邦政府の契約の5%に相当するものである。同プログラムに参加する企業は、少なくともビジネスの51%を一人またはそれ以上の女性がコントロールし、そのビジネスは一人またはそれ以上の女性によりマネジメントされなければならない。

さらに、アメリカの金融規制当局⁽⁵⁴⁾は、「マイノリティと女性のインクルージョン室（Office of Minority and Women Inclusion）」を設置し、管理、雇用、業務のあらゆる領域でのダイバーシティ推進を進めなければならない（二〇一〇年七月の施行から六カ月以内。金融改革法（ドッド・フランク法）第三四二条⁽⁵⁵⁾）。同室は、業務の各場面に於いてマイノリティと女性のインクルージョンを促進させ、おのおのが所管する企業との契約締結を公正にかつ最大限推し進める基準を策定しなければならない。契約締結にあたっては相手先のダイバーシティ推進への取組を考慮事

項に含める。ダイバーシティ推進が十分でないと判断される場合、同室は金融規制当局長に契約の打ち切りを助言したり、連邦政府契約遵守監督局へ照会したり、その他適切な対応をとる。ダイバーシティの推進状況は、同室から連邦議会に年一回報告される。これは企業にいわば反射的にポジティブ・アクションの実施を求めることとなり、今後の展開が注目される。

韓国は、一九九六年に「女性発展基本法」、一九九九年に「女性企業支援法」(二〇〇七年改正)、二〇〇八年に「キャリア中断女性等の経済活動促進法」を制定し、女性の経済的なエンパワメントのためのさまざまな支援策を実施している。

キャリア中断女性等の経済活動促進法⁽⁵⁶⁾は、女性の労働力の効率的な活用を通じた持続可能な社会実現のため、女性家族省と労働省が共同で、五年ごとに「キャリア中断女性等の経済活動促進に関する基本計画」を策定することを規定した。出産や育児によりキャリアを中断した女性に適合する仕事創出の支援を実施し、そうした女性の進出が有望な職種の選定およびその職種への就職支援を行う。また、女性再就職センターによる総合就職支援サービス⁽⁵⁷⁾は、労働者が不足している中小企業に就職する女性労働者に対して、就職奨励手当として、一年間毎月三〇万ウォンを支援する。離職期間が長い女性に対して仕事への適応期間を与えるため「主婦インターン制度」を整備し、そうした女性が企業がインターンとして採用する場合、企業に政府支援金として三カ月間、毎月五〇万ウォンを支給する。

女性企業支援法⁽⁵⁸⁾は、国、自治体の、女性の企業活動および起業を促進するため、資金、人材、情報、技術等の総合的な支援と、均等な活動機会の確保に向けた努力義務を定める(第三条)。また、中小企業庁は「女性企業活動促進計画」を策定し、「女性企業促進委員会」を設置し、一年ごとに実態調査を行う(第五条、第七条)。公共機関は、物品調達の際に女性が経営する企業の製品を区分して調達しなければならない。中小企業庁長官は、公共機関に対し、

女性の企業の製品をより多く購買するように要請することができる。要請を受けた公共機関はこれを反映すべきとされる（第九条）。

スウェーデンは、二〇〇九年に「労働市場および企業における男女平等戦略」⁽⁵⁹⁾として、二億三五〇〇万クローネを支出した。さらに、同年に「男女平等計画」を策定した。⁽⁶⁰⁾この二つの計画に基づく取組は多岐にわたるが、たとえば、新規起業の40%（約五万人）を女性によるものにすることをめざして、二〇〇七年から三年間、毎年一億クローネを女性の起業支援に支出した。

このように、政府により、女性の起業や小規模ビジネスへの財政支援が活発に行われている。

（三） 若干の考察

このように、諸外国のポジティブ・アクションは、女性をエンパワーして男女平等を実効的に進めるといった目的がどの取組にも見られる。多くの国では、まず、企業に対して、採用、昇進、研修、WLB等に関する行動計画の作成とその進捗状況の公表・報告を求めた。しかし、それだけでは男女平等が十分に実現しなかったので見直し、新たに、男女別統計の公表、平等推進を図る指標の開発、男女賃金格差の解消、政府による財政的な支援・インセンティブ付与、取締役クォータ制導入によるトップダウンによる女性参画促進等に取り組まれるようになった。WEPsもこの考え方に沿っており、諸外国ですでに取り組まれているポジティブ・アクションとも共通する。日本では、政府が企業に対して女性のエンパワメントやポジティブ・アクションの実施を義務づけることには、一部に反発もあり、政府、経済界、学界にもそれほど積極的な姿勢は見られない。しかし、WEPsを指標とした今回の調査・研究により、日本の国連GC加盟企業におけるジェンダー・イsshueの取組と、諸外国の実践には多くの共通点があることがわか

った。さらに、日本と諸外国とのポジティブ・アクションを比較・検討すると、日本における女性の経済的・社会的なエンパワメント政策は、一步・二歩どころではなく、いわば周回遅れともいえる段階といえることが改めて明らかになった。女性の能力が十分に発揮されていない日本の状況は国際的にも周知のことであり、この状況を放置するか、打ち破るために何らかの思い切った対応をとるか、再検討する必要があると思われる。

なお、以上で検討した女性のエンパワメントを中心とする雇用におけるポジティブ・アクションは、憲法学的にも重要な課題である。これまでの研究の蓄積により、かつての逆差別との批判は少数となり、企業が自発的に取り組むポジティブ・アクションは憲法上許容されるといえるだろう。⁽⁶³⁾

ポジティブ・アクションは、その程度により「厳格」「中庸」「穏健」の三つに整理され、⁽⁶⁴⁾企業が実施するポジティブ・アクションは「穏健」に分類されてきた。しかし、これまで概観した諸外国の雇用におけるポジティブ・アクションの例は、政府が企業に対して推進を期待する、という穏健なものだけではなく、法的に実施を義務づける厳格なものもあり、この三つの要素が複合的に含まれて実施されている。また、そもそもポジティブ・アクションは、「実質的平等を保障するための形式的平等の例外であり、その例外的措置を正統化しうる法的根拠や諸条件が整備されて目的と手段との間に実質的な合理的関連性がある場合に合憲判断がなされることを明確にすべきであろう」という見解が有力に主張されている。その合憲判断は、政治参画の分野よりも、私人である企業について、より詳細な考察が必要となる。

他方で、ポジティブ・アクションに関する憲法学界の議論は、これまで、憲法第一四条の合憲性の審査基準に重点が置かれがちで、この一〇年間の日本の内外のポジティブ・アクション等の男女平等法理は実務上大きく発展したもののそれに追いつかず、「憲法上の平等法理に大きな展開はみられないように思われる」⁽⁶⁶⁾との厳しい指摘もある。い

ずれにせよ、憲法第一四条の政治的、経済的、社会的に差別されない（傍点筆者）という条項や、憲法第一三条の積極的な差別撤廃・人権保障に関する国家の責務⁽⁶⁷⁾、グローバル社会における憲法上の企業と政府との関係に関する検討も必要であるが、本稿では紙幅の関係で十分に考察できなかったため、別稿で扱いたい。

おわりに

男女平等の推進に関する法制度は、性差別禁止法や男女平等法の制定を「第一ステージ」とすれば、WEPSが作成された二〇一〇年以降は、いわば「第二ステージ」に移行したといえよう。一九七五年の国際女性年以降、各国では差別禁止法や雇用均等法の整備、国内人権機関による救済等、すでに性差別の撤廃やジェンダー・バイアスの解消等をめざしてさまざまな取組が行われてきたものの、今日でも男女平等は十分に実現できていない。これは、こうした三〇余年の実践を通じて、法律による差別禁止という「規制」、「予防」や、差別事案が発生した後の「事後的な救済」だけでは、十分に状況が改善できないことを意味するといえよう。そこで、二一世紀に入り、その問題の根深さと大きさを改めて問題視し、解決すべき課題として設定して法制度を検証し、男女の賃金格差の大きさと、女性リーダーの少なさの問題を克服することを政策課題として位置づけた。この問題を解決するために、企業に対して積極的に女性をエンパワーする新たな方策として、ポジティブ・アクションを实行するよう求め、政府はそれを支援するようになった。浅倉むつ子教授は、イギリスを例に、こうした動きは一見すると差別撤廃というハードローから、政府による指導を通じた格差是正のためのソフトローへ重点を移したかに見えなくもないが、そのように断ずるのは早計で、現時点によりよい法制度のあり方が検討されている途上であると指摘した⁽⁶⁸⁾。筆者も同感であるが、そのイギリ

スも平等法（二〇一〇年）により、「第一ステージ」に移行したように思われる。ただ、こうした新しい取組のほとんどは、導入されてから間もないため、その効果を評価する調査・研究の蓄積が不十分である。今後の制度の運用と発展に注目したい。

なお、これまでに包括的な男女の雇用均等待遇や差別禁止法制を有しているEUは、二〇一〇年九月に、新たに「EU男女平等戦略二〇一〇―二〇一五」を策定して、男女の経済的平等と自立、同一価値労働同一賃金、政策方針決定過程の平等、女性に対する尊厳とジェンダーに基づく暴力の根絶、各国に共通する課題、といった五つの事項を優先的に取り組むこととされた。さらに、ビビアン・レディングEC副委員長（司法・基本原理・市民権担当委員）は、二〇一一年三月に、より多くの女性を取締役に登用する各企業の自主的な取組への期待と、来年までに十分な成果が得られない場合のEUレベルでのさらなる行動の準備について言及し、近い将来のクオータ制の導入を示唆した⁽⁶⁹⁾。EC指令には人権保障的側面をもつ性別等の人的理由に基づく差別禁止規制と、雇用政策的側面をもつ雇用形態に基づく差別禁止規制があるが、クオータ制が導入されれば新たな展開の一つとなり、企業にも政府にも与える影響が大きい。他方で、EUと同様に、経済的、政治的に密接に結びついている東アジアの中国、韓国、日本でも、こうした課題に対応するには、企業の自主的な取組とともに、政府によるその積極的な支援が効果的で、必要であろう。

その際、企業がWEPsを自らの規範としてそのビジネスをさらに発展させること、ならびに、多くの企業において自主的に取り組まれている男女平等推進の施策・事例を具体的に取り上げてWEPsといった適切な指標を用いて考察することは、雇用における男女平等の具体的な推進に貢献すると思われる。その内容は、日本においては、第三次男女共同参画基本計画の方向性とも合致しているし、すでに先取した企業もある。すなわち、政府や企業が女性のエンパワメントを促進する際にも参考になる、重要な視座を提供するのである。

*本稿は、二〇一〇年度および二〇一一年度の科学研究費補助金基盤研究(B)「国連グローバル・コンパクトの課題―東アジアにおける実践的意義を中心に」(課題番号二二三〇〇〇七)の研究成果の一部である。

(1) 二〇一一年一月に、ユニフェムのほか、国連にあるジェンダーに関係する三つの機関、つまり、ジェンダー問題事務総長特別顧問室(OSAGI)、女性の地位向上部(DAW)、国際女性調査訓練研修所(INSTRAW)の四機関が統合され、「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women、略称UN Women)」が発足した。日本は、二〇一〇年一〇月に、初代の執行理事国(四一カ国)に選出された。

(2) 国連GUCは企業の自主的な行動枠組みであるため、「GUC原則」のほかに、これを補完するさまざまな取組である「principles guideline」mandate等があるが、principlesにはいずれも「原則」の訳が充てられている。二〇〇〇年の「GUC原則」(The 10 Principles)、二〇〇六年に国連環境計画金融イニシアティブと作成した「責任ある投資原則」(The Principles for Responsible Investment、PRI)、二〇〇八年に国際労働機関と作成した「労働原則」(The Labor Principles)、二〇一〇年に国連児童基金と作成した「子どもへの権利とビジネス原則」(The Children Rights and Business Principles)等がある。このため法政大学国連グローバル・コンパクト研究センターは、WEPPsも「女性のエンパワメント原則」と訳出した。なお、大阪府堺市にあるUNウィメン日本事務所(前ユニフェム日本事務所)は、「女性のエンパワメントのための指針」とした(http://www.unic.or.jp/fwd/pdf/UNIFEM_Flyer2.pdf)が、これは国連GUC事務所が作成した他のprinciplesと平仄が合わないため、混乱を招く懸念があると考えよう。

(3) 辻村みよ子編『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』(東北大学出版会、二〇〇四年)。辻村みよ子『憲法とジェンダー』(有斐閣、二〇〇九年)。ポジティブ・アクション研究会『ポジティブ・アクション研究会報告書』(二〇〇七年)。

(4) 大西祥世「雇用における男女平等の実効的な推進―国連グローバル・コンパクトの新展開―」法學志林一〇八巻一号(二〇一一年)五一―七七頁。大西祥世『女性のエンパワメント原則』の展開可能性」江橋崇編『東アジアのCSR』(法政大学出版会、二〇一一年)一五〇―一七二頁。

(5) 女性のリーダーシップの強化、女性に対する暴力の根絶、紛争解決や平和構築へ女性の参画促進、女性の経済的エンパワメント、あらゆる施策における男女平等の達成の五項目である。UNウィメン「ビジョンおよび二〇一〇年プログラム」(二〇一一年一月二四日)
http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/01/VisionAnd100DayActionPlan_en.pdf

(6) 二〇一一年四月末までに、次の企業の二〇一〇年版CSR報告書、COP報告書はウェブサイトで公表されておらず、入手できなかった(企業名の「株式会社」等は省略。以下同。)。アマタ、いであ、日本航空、インパクトジャパン、エーディ、ウイルソン・ラーニングワールドワイド、タカハタプレジジョン、南開工業、新光商事、ユー・エム・シー・エレクトロニクス、日本コンベンションサービス、ダイビル、ディライト、吉永建設、錦城護謄、湊ハマ、日本テレビ放送網、因幡電機産業、原田鋼業、ハタエ石油、おとり、シナノケンシ、シスメックス、鷹羽建設、黒田電気、川田屋の二六社である。

(7) 王子製紙、坂口電熱、富士メカネ、アデコ、CSKホールディングス、ブレインネットワーク、フジモト、リンテックの八社は、男女平等に関する記述が見当たらなかった。

(8) http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/Companies_Leading_the_Way.pdf (二〇一〇年五月改訂)。

アジアに本社がある企業では、中国のCOSCO社のみ回答した。日本および韓国の企業で回答したところはない。

(9) 新井美佐子「経済とポジティブ・アクション」田村哲樹、金井篤子編『ポジティブ・アクションの可能性』(ナカニシヤ出版、二〇〇七年)一六四頁。金井篤子「日本の女性のキャリア形成とポジティブ・アクション」同、一二四頁。

(10) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書平成二二年度版』(二〇一〇年)六八、七〇頁。

(11) セイコーエプソンは、女性従業員は全体の18%であるが管理職は1%と少ない。女性の方が平均就業年数が長いにもかかわらず管理職比率が極端に低いことの要因はさらに分析する余地があろう。

(12) 斎藤悦子教授の調査・研究によると、こうした「目標」情報を掲載している企業は四分の一であった。斎藤悦子「ジェンダー問題に関する日本企業のCSR—英国企業との比較研究」岐阜経済大学論集四三巻三号(二〇一〇年)八頁。

(13) 二〇一〇年の会合の成果は、大西、前掲四(法学志林、六八頁)。

(14) 各文書は内閣府男女共同参画局のウェブサイトに掲載されている。<http://www.gender.go.jp/wln/>

(15) 主な日本企業のポジティブ・アクションの事例は、次の文献・資料が参考になる。厚生労働省「平成二二年度雇用均等基本調査」(二〇一〇年)。東京都産業労働局「ポジティブ・アクション実践プログラム」(第七版)『(二〇一〇年)』。二二世紀職業財団「ポジティブ・アクション応援サイト」<http://www.positiveaction.jp/pa/>。同サイトには七〇〇社の事例が登録されている。

(16) 各都道府県労働基準局長、各都道府県婦人少年室長、各都道府県知事あて労働事務次官通達「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律について(労働省発婦第一六号)」(平成九年六月一八日)第三条第三項(三)。

- (17) 各都道府県労働局長あて厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について（雇児発第一〇一〇〇二号）」（平成一八年一月一日）。
- (18) 厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/positive-action-sengen/index.html>
- (19) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書平成二三年版』（二〇一一年）において特集が組まれた。
- (20) EU, *Background Document Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015* (2010). Catalyst, *Women on Boards* (2010). Deloitte, *Women in the Boardroom: A global perspective* (2011). IFC, CWDI, *IFC/CWDI 2010 Report: Accelerating Board Diversity* (2010). McKinsey & Company Social Sector Office, *The Business of Empowering Women* (2010). OECD, *Employment Outlook 2008* (2008). Vicki Donley & Rachel Silvera, *Implementing Gender Equality in Enterprises Report on Best Practices and Tools in Europe* (2007) 等。
- (21) アジア：四カ国（日本、韓国、シンガポール、フィリピン）、オセアニア：二カ国（オーストラリア、ニュージーランド）、北欧：五カ国（アイスランド、スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド）、欧州：一八カ国（アイルランド、イギリス、イタリア、エストニア、オーストリア、オランダ、ギリシャ、スイス、スペイン、スロバキア、スロベニア、チェコ、ドイツ、ハンガリー、フランス、ベルギー、ポーランド、ポルトガル）、北米：二カ国（アメリカ、カナダ）、中南米：三カ国（アルゼンチン、ギアナ、メキシコ）、中東：一カ国（イスラエル）、アフリカ：七カ国（セネガル、タンザニア、南アフリカ、ナミビア、ブルキナファソ、マリ、モリタニア）の、四二カ国である。
- (22) 北澤謙『アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況』労働政策研究・研修機構（二〇一〇年）三八—三九頁。
- (23) 宮崎由佳「イギリス平等法制の現時点と課題」森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』（有斐閣、二〇一〇年）二二—二四頁。イギリス法制局ウェブサイト <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- (24) カナダ労働省ウェブサイト <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/equality/fcp/index.shtml>
- (25) ILOウェブウェブサイト <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/51168/65138/E98NAM01.htm>
- (26) 南アフリカ労働省ウェブサイト <http://www.labour.gov.za/downloads/legislation/acts/employment-equity/Act%20-%20Employment%20Equity.pdf>
- (27) オーストラリア証券取引委員会 ASX Listing Rule 4.10.3
- (28) フランス「ダイバーシティ憲章」ウェブサイト <http://www.diversity-charter.com/diversity-charter-french-charter-overview>.

- php
- (29) ドイツ家族高齢者女性若者省ウェブサイト http://www.logib-d.de/DE/01_Home/home_node.html
 - (30) スイス政府ポータルサイト <http://www.ch.ch/private/00987/010652/01054/01208/index.html?lang=en> 回国国連女性の地位委員会第五回政府代表ステートメント <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw55/statements/Swaziland.pdf>
 - (31) フィンランド社会保健省ウェブサイト <http://www.stm.fi/en/pressreleases/pressrelease/view/1552857#en>
 - (32) 内閣府男女共同参画局『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査』ドイツ共和国、フランス共和国、大韓民国、フィリピン共和国(二〇〇八年)一〇一、一九六頁。
 - (33) Deloitte, *supra* note 20.
 - (34) 内閣府男女共同参画局『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査』オランダ王国、ノルウェー王国、シンガポール共和国、アメリカ合衆国(二〇〇九年)五八一五九頁。
 - (35) CWDI/IFC, *supra* note 20.
 - (36) スウェーデン実質的男女平等法 [http://webapps01.un.org/vawdatabase/uploads/Spain%20-%20Equality%20Act%203-2007%20\(eng\).pdf](http://webapps01.un.org/vawdatabase/uploads/Spain%20-%20Equality%20Act%203-2007%20(eng).pdf)
 - (37) CWDI/IFC, *supra* note 20.
 - (38) ノルディックジェンダー研究所ウェブサイト <http://www.nik.no/?module=Articles;action=Article;publicShow;ID=1065>
 - (39) 糠塚康江「フランスにおける職業分野の男女平等政策」企業と法創造七巻五号(二〇一一年)八〇一八二頁。Deloitte, *supra* note 20.
 - (40) Catalyst, *supra* note 20.
 - (41) カナダ議会ウェブサイト <http://www2.parl.gc.ca/Sites/LOP/LEGISINFO/index.asp?Language=E&Session=23&query=6938&list=toc>
 - (42) ナショナル紙(二〇一一年一月一日)ウェブサイト <http://www.thenational.ae/henationalconversation/industry-insights/economics/germany-misses-point-on-corporate-gender-quotas?pageCount=0>
 - (43) イギリスビジネスイノベーション・技術省ウェブサイト <http://www.bis.gov.uk/news/topstories/2011/Feb/women-on-boards#Quotes>
 - (44) CWDI/IFC, *supra* note 20.

- (45) 国連GCC事務所とUNウィメン共催会合(二〇一一年三月九日・一〇日)で両方の意見が議論された。
- (46) イギリス歳入関税庁ウェブサイト <http://www.hmrc.gov.uk/childcarefactsheet.htm>
労働政策研究・研修機構国際研究部「海外ではワーク・ライフ・バランスをどう支援しているか」ビジネス・リーダー・トレンド号(二〇一一年)三九頁。労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策』(二〇一一年)。藤森克彦「英国のワーク・ライフ・バランス」内閣府『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート二〇一〇』八一頁。
- (47) スウェーデン差別撤廃センター平等省ウェブサイト <http://www.sveden.gov.se/content/1/6/13/07/15/8a48fb6.pdf>
- (48) 労働政策研究・研修機構、前掲注四六、二九頁。
- (49) 労働政策研究・研修機構、前掲注四六、一六一―一九頁。
- (50) 従業員五〇二〇人の企業に五〇〇〇ユーロ、二二―一〇〇人の企業に四〇〇〇ユーロ、一〇〇人以上の企業に三〇〇〇ユーロである。
- (51) オーストリア家族仕事省ウェブサイト <http://www.familieundberuf.at/?id=261&L=1>
http://ec.europa.eu/employment_social/empweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_id=21
- (52) 内閣府男女共同参画局、前掲注三四、一五一頁。
- (53) アメリカ大統領府ウェブサイト <http://www.whitehouse.gov/blog/2010/10/04/helping-more-women-owned-small-businesses-compete-federal-contracts>
- (54) 財務省、連邦預金保険公社、連邦住宅金融局、連邦準備銀行各行、連邦準備制度理事会、全米信用組合協会、通貨監督局、証券取引委員会、消費者金融保護局の各局である。
- (55) 松尾直彦『Q&Aアメリカ金融改革法』(きんざい、二〇一〇年)九一―九二頁。鈴木裕「米国金融改革とダイバーシティ」大和総研 Strategy and Economic Report (二〇一〇年)。「アメリカ議会ウェブサイト」 <http://www.govtrack.us/congress/bills?bill=h111-4173>
- (56) 韓国法制局ウェブサイト <http://www.moleg.go.kr/FileDownload.do?fSeq=31586>
- (57) 韓国ジェンダー平等省ウェブサイト http://english.mogef.go.kr/sub02/sub02_22_01.jsp
- (58) 内閣府男女共同参画局、前掲注三二、一〇七頁。

- (59) スウェーデン差別撤廃ジェンダー平等省「労働市場とビジネスセクターにおけるジェンダー平等報告書」(二〇〇九年)。
- (60) スウェーデン差別撤廃ジェンダー平等省ウェブサイト、前掲注四七。
- (61) 日本経団連常務理事川本裕康氏の発言。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会ポジティブ・アクションワーキンググループ議事録(二〇一一年四月二〇日)。
- (62) 二〇〇九年に世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数は、一三四カ国中日本は一〇一位であった。内閣府男女共同参画局、前掲注一〇、五五―五六頁。
- (63) 安西文雄「雇用の分野におけるアフターマティヴ・アクション」戸波江二編『企業の憲法的基礎』(日本評論社、二〇一〇年)一七九―一八〇頁。
- (64) ポジティブ・アクション研究会、前掲注三、五―六頁。
- (65) 辻村、前掲注三(憲法とジェンダー)、一三五頁。
- (66) 平地秀哉「平等理論」法律時報八一巻二二号(二〇一〇年)八〇頁。
- (67) 大西祥世『女性と憲法の構造』(信山社、二〇〇六年)二八一―二八五頁。
- (68) 浅倉むつ子「男女間賃金格差縮小政策と企業の取組み」石田眞、大塚直編『労働と環境』(日本評論社、二〇〇八年)一四五頁。
- (69) <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/242&format=HTML&aged=0&language=EN>
- (70) 川田知子「EC指令における差別禁止事由の特徴と相違」亜細亜法学四四巻二号(二〇一〇年)七五頁。